

## Tahap Kepuasan Staf terhadap Persekitaran dan Sistem Kerja di Fakulti Kejuruteraan Awam UiTM Cawangan Pahang

Rohaya Alias<sup>1,a\*</sup>, Nor Maslina Mohsan<sup>1,b</sup>, dan Siti Hawa Rosli<sup>1,c</sup>

<sup>1</sup>Fakulti Kejuruteraan Awam, Universiti Teknologi MARA Pahang, Bandar Tun Abdul Razak Jengka, Pahang, Malaysia

<sup>a</sup>rohaya\_alias@uitm.edu.my; <sup>b</sup>maslina252@pahang.uitm.edu.my;

<sup>c</sup>sitihawarosli@pahang.uitm.edu.my

\*Corresponding author

**Abstrak:** Kepuasan pekerja terhadap persekitaran dan sistem kerja merupakan elemen penting yang dapat memberi impak kepada prestasi dan produktiviti sesebuah organisasi. Justeru itu, amat penting bagi setiap organisasi mengetahui tahap kepuasan pekerja terhadap persekitaran dan sistem kerja agar semua matlamat dan objektif organisasi dapat dicapai. Kajian ini dijalankan bertujuan untuk menentukan tahap kepuasan staf di Fakulti Kejuruteraan Awam (FKA) UiTM cawangan Pahang terhadap persekitaran dan sistem kerja. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif iaitu mendapatkan data dengan menggunakan soal selidik. Soal selidik diedarkan kepada semua staf FKA iaitu melibatkan seramai 45 responden. Seterusnya, data yang diperolehi dianalisa untuk mendapatkan keputusan. Hasil kajian mendapati responden berpuas hati dengan keseluruhan persekitaran dan sistem kerja (54%). Perkara yang paling ramai responden sangat berpuas hati adalah mengenai ruang dan perabot yang disediakan di pejabat. Manakala perkara yang paling ramai responden tidak berpuas hati adalah berkenaan dengan kelengkapan/mesin yang disediakan di pejabat. Terdapat beberapa cadangan turut dikemukakan oleh responden. Kesimpulannya, kelemahan dari segi persekitaran dan sistem kerja yang telah didapati melalui kajian ini boleh diketengahkan kepada pengurusan tertinggi UiTM cawangan Pahang untuk penambahbaikan. Dengan adanya tindakan penambahbaikan yang bakal dilakukan, prestasi kerja staf FKA akan dapat dipertingkatkan.

**Kata Kunci:** Kepuasan, Persekitaran, Prestasi, Sistem kerja, Staf

### 1. Pengenalan

Pekerja merupakan sumber yang penting dan merupakan pemacu utama bagi kejayaan sesebuah organisasi. Matlamat sesebuah organisasi tentulah ke arah mencapai kejayaan yang maksimum. Oleh itu, untuk mencapai misi sesebuah organisasi, majikan perlulah berusaha memastikan pekerja berpuas hati dalam menjalankan tugas. Tahap kepuasan yang baik dapat membantu meningkatkan semangat dan motivasi pekerja ke arah penghasilan produktiviti yang maksimum (Brahmasari dan Suprayetno 2008).

Locke (2015) mendefinisikan kepuasan hati pekerja sebagai satu keadaan emosi yang positif dan menyenangkan yang terhasil daripada seseorang pekerja terhadap pekerjaannya. Pekerja yang berpuas hati akan terdorong untuk melaksanakan tugas yang diamanahkan dan mampu memberi hasil kerja yang berkualiti. Raju dan Srivastava (1999) mendapati bahawa pekerja yang mempunyai tahap kepuasan yang tinggi akan lebih bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas yang diberi.

Terdapat pelbagai faktor yang boleh mempengaruhi kepuasan hati pekerja, salah satunya adalah faktor persekitaran atau lebih dikenali sebagai faktor *ergonomic*. Persekitaran tempat kerja boleh didefinisikan sebagai keadaan di sekeliling kawasan tempat kerja. Ruang kerja yang kondusif, penggunaan peralatan yang bersesuaian dengan keperluan pekerja dan penggunaan teknologi dalam proses kerja boleh dianggap sebagai kunci utama yang mempengaruhi tahap kepuasan pekerja (Leblebici 2012). Selamat dan Mukapit (2018) pula menyatakan antara perkara penting yang dapat mempengaruhi kepuasan pekerja terhadap persekitaran adalah seperti rekabentuk ruang kerja yang selesa, cahaya yang terang dan tahap kebisingan bunyi yang kurang.

Charles (1998) berpendapat bahawa persekitaran tempat kerja perlu dikawal sebaik-baiknya agar pekerja selesa dan tertarik untuk bekerja dengan lebih baik. Menurut Nawawi (2003), persekitaran tempat kerja yang selesa amatlah penting kerana hampir setiap hari pekerja akan bekerja selama 8 jam dan berada di tempat kerja yang sama. Persekitaran tempat kerja yang selesa juga dapat mengekalkan pekerja dalam sesuatu organisasi (Ruchi dan Surinder 2014). Dole dan Schroeder (2001) menyatakan bahawa pekerja yang berpuas hati dengan persekitaran lebih cenderung untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik.

Selain daripada persekitaran, sistem kerja juga mempengaruhi tahap kepuasan hati pekerja. Sistem kerja didefinisikan sebagai himpunan yang terdiri daripada unsur-unsur manusia, bahan, kelengkapan dan peralatan, kaedah kerja dan lingkungan kerja untuk suatu tujuan tertentu (Sutalaksana et al. 1979). Carayon (2009) menyatakan bahawa sistem kerja yang baik boleh memberi peluang kepada peningkatan prestasi pekerja.

Seringkali kita terdengar prestasi dan pencapaian sesebuah organisasi terjejas dan tidak mencapai

matlamatnya. Antara salah satu faktor yang boleh menyebabkan penurunan prestasi dan produktiviti sesebuah organisasi adalah disebabkan oleh ketidakpuasan hati pekerja terhadap persekitaran dan sistem kerja dalam organisasi tersebut. Persekitaran kerja yang tidak selesa dan sistem kerja yang tidak harmoni mendorong pekerja tidak hadir bekerja, ponteng kerja dan seterusnya cenderung untuk berhenti kerja. Persekitaran tempat kerja yang tidak menyenangkan juga boleh mempengaruhi motivasi, hubungan sosial dan meningkatkan risiko penyakit. Manakala kepuasan di kalangan pekerja juga akan menurun sekiranya terdapat konflik dan ketidakadilan di dalam sistem kerja. Justeru itu, isu tahap kepuasan pekerja terhadap persekitaran dan sistem kerja ini tidak seharusnya dipandang mudah oleh majikan. Bagi mengatasi masalah ini, majikan perlulah menjalankan kajian berterusan mengenai tahap kepuasan pekerja terhadap persekitaran dan sistem kerja bagi memastikan kepuasan hati pekerjanya berada pada tahap yang baik. Oleh itu, kajian ini dijalankan bertujuan untuk menentukan tahap kepuasan staf di Fakulti Kejuruteraan Awam UiTM cawangan Pahang terhadap persekitaran dan sistem kerja.

## 2. Metodologi Kajian

Kajian ini merupakan satu kajian tinjauan persepsi terhadap staf FKA di UTM cawangan Pahang berhubung tahap kepuasan mereka terhadap persekitaran dan sistem kerja. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif iaitu memperolehi data dengan menggunakan soal selidik. Kaedah soal selidik digunakan kerana bersesuaian dengan objektif serta persoalan yang ingin dikaji. Borang soal selidik diedarkan kepada semua staf di FKA UiTM cawangan Pahang iaitu melibatkan seramai 45 responden. Edaran telah dilakukan secara manual.

Soal selidik yang telah disediakan dalam kajian ini mengandungi tiga bahagian iaitu bahagian A, B dan C. Bahagian A merupakan aspek demografi iaitu maklumat asas responden seperti jantina, umur, kumpulan jawatan dan tempoh perkhidmatan. Bahagian ini menggunakan soalan jenis objektif. Bahagian B pula merupakan soal selidik tahap kepuasan staf terhadap persekitaran dan sistem kerja. Sebanyak 15 pernyataan dikemukakan pada bahagian ini iaitu berkaitan dengan ruang, peralatan, kelengkapan, majikan, rakan sekerja, beban kerja dan sebagainya (Jadual 1). Pada bahagian ini, pemarkahan lima peringkat mengikut skala *Likert* telah digunakan. Skala *Likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, pengaruh atau persepsi seseorang. Nama skala ini diambil daripada nama penciptanya iaitu Rensis Likert, seorang ahli psikologi sosial yang berasal dari Amerika Syarikat (Derrick dan White 2017). Ringkasan pemarkahan untuk bahagian B ditunjukkan di dalam Jadual 2. Manakala bahagian C pula merupakan bahagian bertulis yang mana responden boleh kemukakan sebarang pandangan atau cadangan terhadap persekitaran dan sistem kerja di FKA UiTM cawangan Pahang. Semua data-data yang telah diperolehi melalui soal selidik kemudiannya dianalisa menggunakan perisian STATISTICA version 10. Peratus, skor min, sisihan piawai dan signifikan digunakan untuk menguji pernyataan-pernyataan kajian.

**Jadual 1** Pernyataan yang dikemukakan dalam borang soal selidik pada bahagian B

Bil.	Pernyataan
1.	Adakah anda berpuas hati dengan ruang pejabat dan perabot yang disediakan di pejabat?
2.	Adakah anda berpuas hati dengan kelengkapan/mesin yang disediakan di pejabat? (seperti mesin fotokopi, cetakan, peti surat dan lain-lain)
3.	Adakah anda berpuas hati dengan kelengkapan/kemudahan yang disediakan di dalam kelas/makmal?
4.	Adakah anda berpuas hati dengan persekitaran keseluruhan tempat kerja (parking/pejabat/kelas/makmal/surau/tandas)
5.	Maklumat/Arahan disampaikan melalui kaedah yang sesuai
6.	Arahan yang disampaikan bagi sesuatu perkara/tugasan adalah jelas dan mudah difahami
7.	Arahan untuk menjalankan tugas diberikan dalam tempoh masa yang sesuai
8.	Tugasan yang diberikan adalah sesuai dengan kelayakan anda
9.	Pembahagian kerja dilakukan secara adil
10.	Hubungan anda dengan ketua pusat pengajian
11.	Hubungan anda dengan rakan sejawat
12.	Hubungan anda dengan rakan sekerja yang lain yang berbeza jawatan (seperti PJM / Pensyarah)
13.	Kerjasama yang diperolehi daripada pihak pengurusan atasan UiTM Pahang
14.	Kerjasama yang diperolehi daripada pihak pengurusan FKA UiTM
15.	Kepuasan hati terhadap sistem kerja secara keseluruhan

**Jadual 2** Pemarkahan skala *Likert*

Skala	Penerangan jawapan
1	Tidak berpuas hati
2	Kurang berpuas hati
3	Agak berpuas hati
4	Berpuas hati
5	Sangat berpuas hati

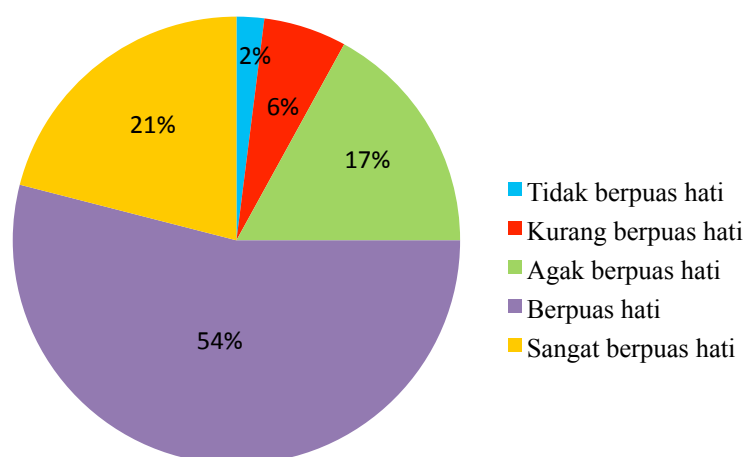
### 3. Hasil Kajian

#### *Maklumat Asas Responden*

Responden yang terlibat di dalam kajian ini terdiri daripada 37 orang pensyarah dan 8 orang penolong jurutera makmal. Semua responden adalah melayu dan beragama Islam. Sebanyak 51.1% daripada jumlah bilangan responden adalah lelaki dan selebihnya merupakan staf perempuan. Secara puratanya responden adalah dalam kalangan golongan muda iaitu berumur di antara 30–39 tahun. Dari segi kumpulan jawatan, 82.2% responden terdiri daripada kumpulan pengurusan dan professional dan selebihnya merupakan kumpulan sokongan. Kebanyakan responden yang terlibat dalam kajian ini telah berkhidmat di FKA UiTM cawangan Pahang melebihi 10 tahun iaitu sebanyak 44.4%.

#### *Tahap Kepuasan Staf*

Raj. 1 menunjukkan tahap kepuasan staf FKA UiTM cawangan Pahang yang telah dikategorikan mengikut tahap tidak berpuas hati, kurang berpuas hati, agak berpuas hati, berpuas hati dan sangat berpuas hati. Secara keseluruhannya, didapati tahap kepuasan staf FKA UiTM cawangan Pahang terhadap persekitaran dan sistem kerja adalah di peringkat berpuas hati iaitu sebanyak 54%. Seterusnya diikuti dengan sangat berpuas hati (21%) dan agak berpuas hati (17%). Hanya 6% yang kurang berpuas hati dan 2% sahaja yang tidak berpuas hati. Ini jelas menggambarkan staf FKA secara keseluruhannya berpuas hati dengan persekitaran dan sistem kerja yang digunakan dalam menjalankan tugas. Tahap kepuasan staf berada pada tahap yang baik kerana peratus bagi sangat berpuas hati dan berpuas hati adalah melebihi 70%.



**Raj. 1** Peratus kepuasan staf FKA terhadap persekitaran dan sistem kerja

Jadual 3 menunjukkan nilai bagi skor min, sisihan piawai dan signifikan bagi 15 pernyataan yang dikemukakan. Merujuk kepada nilai skor min, keputusan menunjukkan bahawa perkara yang paling ramai responden tidak berpuas hati adalah berkenaan dengan kelengkapan/mesin yang disediakan di pejabat (seperti mesin fotokopi, cetakan, peti surat dan lain-lain). Ini bertepatan dengan hasil kajian yang dijalankan oleh

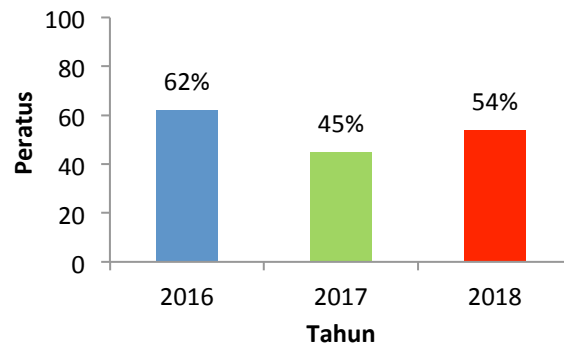
Fadhilah dan Maria (2014) yang mendapati bahawa kekurangan kelengkapan pejabat menjadi faktor penyumbang kepada penurunan kepuasan hati pekerja. Manakala perkara yang paling ramai responden sangat berpuas hati adalah mengenai ruang dan perabot yang disediakan di pejabat dan juga hubungan dengan rakan sejawat. Hasil dapatan ini bersetuju dengan hasil kajian oleh Muda dan Omar (2006) yang mendapati bahawa tahap kepuasan berada pada peringkat yang tinggi apabila wujudnya hubungan yang baik di antara rakan sekerja.

**Jadual 3** Perbandingan skor min

Bil.	Penyataan	Skor min	Sisihan piawai	Signifikan, p
1.	<b>Adakah anda berpuas hati dengan ruang pejabat dan perabot yang disediakan di pejabat?</b>	<b>4.311</b>	<b>9.669</b>	<b>0.106</b>
2.	<b>Adakah anda berpuas hati dengan kelengkapan/mesin yang disediakan di pejabat? (seperti mesin fotokopi, cetakan, peti surat dan lain-lain)</b>	<b>2.244</b>	<b>6.782</b>	<b>0.041</b>
3.	Adakah anda berpuas hati dengan kelengkapan/kemudahan yang disediakan di dalam kelas/makmal?	3.422	7.582	0.057
4.	Adakah anda berpuas hati dengan persekitaran keseluruhan tempat kerja (parking/pejabat/kelas/makmal/surau/tandas)	3.800	10.416	0.126
5.	Maklumat/Arahan disampaikan melalui kaedah yang sesuai	3.911	10.440	0.126
6.	Arahan yang disampaikan bagi sesuatu perkara/tugasan adalah jelas dan mudah difahami	3.933	12.083	0.171
7.	Arahan untuk menjalankan tugas diberikan dalam tempoh masa yang sesuai	3.778	10.885	0.138
8.	Tugas yang diberikan adalah sesuai dengan kelayakan anda	3.889	9.433	0.100
9.	Pembahagian kerja dilakukan secara adil	3.889	11.135	0.145
10.	Hubungan anda dengan ketua pusat pengajian	4.244	10.894	0.145
11.	<b>Hubungan anda dengan rakan sejawat</b>	<b>4.311</b>	<b>11.379</b>	<b>0.152</b>
12.	Hubungan anda dengan rakan sekerja yang lain yang berbeza jawatan (seperti PJM / Pensyarah)	4.244	12.083	0.171
13.	Kerjasama yang diperolehi daripada pihak pengurusan atasan UiTM Pahang	3.911	9.669	0.106
14.	Kerjasama yang diperolehi daripada pihak pengurusan FKA UiTM	4.089	12.369	0.179
15.	Kepuasan hati terhadap sistem kerja secara keseluruhan	3.911	12.206	0.175

### ***Perbandingan Pencapaian Tahap Kepuasan Staf***

Pada setiap hujung tahun, FKA UiTM cawangan Pahang akan menjalankan kajian soal selidik mengenai tahap kepuasan staf terhadap persekitaran dan sistem kerja dalam melaksanakan tugas. Ianya dikendalikan oleh bahagian Penyelaras Kualiti Akademik dan Pensyarah. Raj. 2 menunjukkan peratus kepuasan staf bagi tahun 2016, 2017 dan 2018. Peratus kepuasan staf didapati menurun sebanyak 17% pada tahun 2017 berbanding tahun 2016. Peratus ini menurun disebabkan oleh staf tidak berpuas hati dengan kemudahan peralatan yang disediakan di bilik kuliah seperti penghawa dingin dan projektor yang kebanyakannya rosak. Walau bagaimanapun, peratus kepuasan staf didapati telah meningkat sebanyak 9% pada tahun 2018 berbanding tahun 2017. Antara salah satu faktor yang dilihat menyebabkan peratusan ini meningkat pada tahun 2018 adalah penambahbaikan ke atas peralatan di sesetengah bilik kuliah. Sebagai contoh, pada tahun 2018 pengurusan UiTM Pahang telah menggantikan projektor di sesetengah bilik kuliah FKA dengan kemudahan televisyen. Hasil dapatan ini bersetuju dengan hasil kajian oleh Mok (2008) yang mendapati bahawa kemudahan peralatan yang baik di dalam bilik darjah dapat memberikan kepuasan kepada guru dan sekaligus proses pengajaran dan pembelajaran dapat dijalankan dengan lancar.



Raj. 2 Perbandingan peratus kepuasan staf bagi tahun 2016, 2017 dan 2018

#### *Cadangan daripada Responden*

Cadangan yang dikemukakan oleh responden adalah penting dan berguna kerana ianya dapat disalurkan kepada pihak pengurusan supaya tindakan penambahbaikan dapat dijalankan bagi mengatasi masalah-masalah yang dialami. Antara cadangan yang paling banyak dikemukakan oleh responden dalam kajian ini adalah keperluan penyediaan kemudahan mesin fotokopi dan cetakan di fakulti. Responden juga berpendapat bahawa setiap fakulti di bangunan *Infra Science Tech* (IST) perlu disediakan mesin fotokopi dan cetakan untuk fakulti masing-masing, bukannya berkongsi. Memandangkan kemudahan ini sehingga kini tiada disediakan di FKA, ianya menyebabkan staf terpaksa membuat salinan fotokopi bagi tugas-tugas fakulti di kedai koperasi yang berhampiran atau di kedai-kedai di luar UiTM.

Selain itu, responden juga mencadangkan penyelenggaraan berkala untuk projektor, televisyen dan penghawa dingin di bilik-bilik kuliah perlu dijalankan. Seterusnya, peralatan makmal juga perlu diselenggara dan dikalibrasi. Terdapat responden mencadangkan agar pembelian peralatan di Makmal Pengurusan Bangunan perlu ditambah, manakala peralatan yang sudah rosak di makmal tersebut perlu diperbaiki. Oleh itu, cadangan menjalankan penyelenggaraan berkala ke atas peralatan di bilik kuliah dan makmal ini perlu diberi tumpuan kerana ianya penting bagi mengelakkan berlakunya kerosakan pada peralatan dan seterusnya memudahkan kelancaran proses pengajaran dan pembelajaran.

Responden juga mencadangkan agar ruang transit atau tempat rehat untuk pelajar sementara menunggu pertukaran waktu kuliah perlu disediakan. Manakala tempat meletak kenderaan pelajar terutamanya motorsikal di bangunan Bidara dicadangkan perlu diasingkan dengan tempat meletak kenderaan untuk staf. Ini jelas menunjukkan bahawa penyediaan kemudahan yang mencukupi kepada pelajar adalah penting untuk keselesaan para pelajar. Menurut kajian yang dijalankan oleh Webster (2012), didapati lebih daripada 95% responden bersetuju bahawa proses pembelajaran dapat dilaksanakan dengan sempurna sekiranya kemudahan yang disediakan kepada pelajar selesai dan kondusif.

Seterusnya, responden mencadangkan agar bahagian Hal Ehwal Akademik (HEA) perlu mengkaji semula pemberian kertas jawapan untuk kegunaan ujian atau kuiz. Pada waktu ini, para pensyarah perlu menyediakan sendiri keperluan tersebut dan ianya membebankan memandangkan bilangan pelajar FKA yang ramai. Selain itu, pen penanda (*marker pen*) dan kertas A4 juga perlu disediakan kepada semua pensyarah. Peruntukan yang disediakan kepada para pensyarah untuk menghadiri konferensi juga perlu dinaikkan. Terdapat juga responden yang memberi pandangan agar elakkan kelas kuliah dijalankan pada waktu malam (merujuk kepada jadual waktu pelajar). Seterusnya terdapat responden yang memberi pandangan bahawa pembahagian tugas di antara staf adalah tidak sama rata. Dengan ini, dapat dirumuskan bahawa kebajikan pensyarah perlulah diperkembangkan semula. Kajian yang dijalankan oleh Muda dan Omar (2006) mendapati tahap kepuasan guru berada pada peringkat yang rendah kerana kurangnya perhatian terhadap kebajikan guru.

#### **4. Kesimpulan**

Kesimpulannya, dapatan kajian ini menunjukkan bahawa tahap kepuasan staf FKA UiTM cawangan Pahang terhadap persekitaran dan sistem kerja secara keseluruhannya adalah di peringkat berpuas hati. Tiada perbezaan yang signifikan di antara staf kumpulan pengurusan dan profesional dengan staf kumpulan sokongan dari segi tahap kepuasan bagi semua perkara yang dikaji. Secara umumnya, persekitaran di tempat kerja perlulah selesai supaya pekerja berasa seronok untuk melaksanakan tugas. Dalam mewujudkan sistem kerja yang harmoni pula, adalah penting untuk majikan dan pekerja saling bekerjasama, amalkan toleransi dan saling memahami.

Seterusnya, melalui hasil dapatan yang telah diperolehi daripada kajian ini, diharapkan ianya dapat memberi manfaat di dalam usaha meningkatkan kualiti dan memantapkan lagi keberkesanan persekitaran dan sistem kerja

di FKA UiTM cawangan Pahang. Bagi perkara-perkara yang telah memuaskan hati pekerja, pelaksanaannya perlulah diteruskan atau dikekalkan. Manakala bagi kelemahan-kelemahan yang didapati, ianya boleh diketengahkan kepada pengurusan tertinggi UiTM cawangan Pahang agar tindakan penambahbaikan dapat dijalankan. Keprihatinan daripada majikan akan dapat meningkatkan lagi semangat staf FKA untuk bekerja dan dapat mewujudkan budaya kerja yang positif secara berterusan.

## 5. Rujukan

- Brahmasari IA, Suprayetno A (2008) Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2): 124-135
- Carayon P (2009). The balance theory and the work system model. Twenty years later. *Journal of Human-Computer Interaction*, 25(5): 313-327
- Charles AW (1998) Safety, healthy and environmental protection. United States: McGraw Hill Companies
- Derrick B, White P (2017) *Comparing two samples from an individual Likert question. International Journal of Mathematics and Statistics*, 18(3): 1-13
- Dole C, Schroeder RG (2001) The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial Auditing Journal*, 16(4): 234-245
- Fadhilah AHH, Maria I (2014) Indeks kepuasan hati pelanggan dalaman MARDI: Perbandingan antara kumpulan kerja. *Economic and Technology Management Review*, 9b: 133-148
- Leblebici D (2012) Impact of workplace quality on employee's productivity: case study of a bank in Turkey. *Journal of Business, Economics and Finance*, 1(1): 38-40
- Locke EA (2015) Theory building, replication, and behavioral priming: where do we need to go from here? *Perspectives on Psychological Science*, 10(3): 408-414
- Mok SS (2008) Ilmu pendidikan untuk KPLI (Sek. rendah: Komponen 1 & 2) psikologi pendidikan & pedagogi. Subang Jaya: Kumpulan Budiman Sdn. Bhd.
- Muda MS, Omar NW (2006) Model peramal kepuasan kerja pegawai perkhidmatan pendidikan di komuniti pesisir Terengganu. *International Journal of Management Studies*, 13(Special Issue): 123-142
- Nawawi H (2003) Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Raju P, Srivastava RC (1999) Factors contributing to commitment to teaching profession. *International Journal of Educational Management*, 8(5): 21-27
- Ruchi J, Surinder K (2014) Impact of work environment on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1): 1-8
- Selamat MN, Mukapit M (2018) The relationship between task factors and occupational safety and health (OSH) performance in the printing industry. *Akademika*, 88(3): 65-76
- Sutalaksana IZ, Anggawisastra R, Tjakraatmadja JH (1979) Teknik tata cara kerja. Bandung: Jurusan Teknik Industri ITB
- Webster RS (2012) Challenging student satisfaction through the education of desires. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(9): 81-92